Tweede Kamer der Staten-Generaal

2

Vergaderjaar 2015–2016

Aanhangsel van de Handelingen

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

1616

Vragen van het lid **Marcouch** (PvdA) aan de Ministers van Veiligheid en Justitie en van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties over *het ontslaan van leden van Outlaw Motorcycle Gangs (OMG)* (ingezonden 26 januari 2016).

Antwoord van Minister **Van der Steur** (Veiligheid en Justitie), mede namens de Ministers van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties en voor Wonen en Rijksdienst) (ontvangen 22 februari 2016)

Vraag 1
Kent u het bericht «Ambtenaren die lid zijn van motorclub zitten Van der Laan niet lekker»?[1] Herinnert u zich de eerdere vragen over dit onderwerp[2] en uw brief naar aanleiding van de motie Dijkhoff/Marcouch over outlawbikers werkzaam binnen domein veiligheid en justitie?[3]

Antwoord 1
Ja.

Vraag 2 en 3
Kunt u de mogelijkheden schetsen die gemeenten hebben om leden van OMG's vanwege lidmaatschap van een OMG of vanwege gedrag dat daarmee samenhangt te ontslaan?
Deelt u de mening van de in het bericht genoemde hoogleraar en onderzoeker dat, als er geen aantoonbaar verband bestaat tussen de functie en het lidmaatschap van een OMG, er juridisch weinig ruimte voor ontslag is? Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet en welke ruimte ziet u dan wel?

Antwoord 2 en 3
Ambtenaren zijn verplicht zich als goed ambtenaar te gedragen. Dit is, net als het goed werkgeverschap, verankerd in artikel 125ter van de Ambtenarenwet. Bepaalde gedragingen en/of bepaalde contacten in de privésfeer (kunnen) de overheid in een negatief daglicht stellen en kunnen in strijd zijn met het goed ambtenaarschap. Ambtenaren moeten zich daarvan bewust zijn.
Of er in een specifieke situatie sprake is van een gebrek aan goed ambtenaarschap is afhankelijk van de omstandigheden van het geval en van de functie

[1] http://www.parool.nl/parool/nl/5/POLITIEK/article/detail/4229619/2016/01/21/Ambtenaren-die-lid-zijn-van-motorclub-zitten-Van-der-Laan-niet-lekker.dhtml
[2] Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2012–2013, nr. 1290
[3] Kamerstuk 29 628 nr. 3

ah-tk-20152016-1616
ISSN 0921 - 7398
's-Gravenhage 2016

die de ambtenaar vervult. Bepaalde functies hebben een groter integriteitsrisico waardoor er zwaardere eisen gesteld mogen worden aan de ambtenaar die deze functie vervult. Dit is onder andere het geval bij vertrouwensfuncties en voorbeeldfuncties, maar het geldt ook voor functies waarbij de ambtenaar zichtbaar is voor het publiek of functies waarin er veel contacten zijn met het publiek, zoals bij veel functies in het domein van veiligheid, rechtshandhaving of rechtspraak. Bij de uitoefening van dit soort functies is het risico immers groter dat de goede vervulling van de functie of het goede functioneren en aanzien van de openbare dienst door het handelen van de ambtenaar wordt geschaad.

Indien een gemeente oordeelt dat sprake is van een gebrek aan goed ambtenaarschap, kan de gemeente een disciplinaire maatregel overwegen. Indien disciplinaire maatregelen worden overwogen tegen een OMG-lid dient altijd een afweging te worden gemaakt op basis van de specifieke omstandigheden van het geval en dient er ten minste een verband te zijn met de functie die de ambtenaar vervult. De zwaarste disciplinaire maatregel is een (onvoorwaardelijk) strafontslag of disciplinair ontslag.

Hiernaast kan een gemeente een ontslag wegens onbekwaamheid of ongeschiktheid voor de vervulling van zijn functie anders dan op grond van ziekten of gebreken overwegen. Volgens vaste rechtspraak van de Centrale Raad van Beroep (CRvB) moet de ongeschiktheid – zich uitend in het ontbreken van eigenschappen, mentaliteit en/of instelling die voor het op goede wijze vervullen van de functie vereist zijn – worden aangetoond aan de hand van concrete gedragingen van de ambtenaar (zie CRvB 14 maart 2013, ECLI:NL:CRVB:2013:BZ4250). Het is ook vaste rechtspraak dat een dergelijk ontslag in het algemeen niet toelaatbaar is als de ambtenaar niet op zijn functioneren of gedrag is aangesproken en in de gelegenheid is gesteld dit te verbeteren (zie CRVB 18 maart 2010, ECLI:NL:CRVB:2010:BL9739). Uitzonderingen op dit uitgangspunt vormen gevallen waarin de ambtenaar zodanig blijk heeft gegeven niet over de vereiste eigenschappen, mentaliteit en/of instelling te beschikken dat het geven van een verbeterkans niet zinvol is. Volgens een uitspraak van de Centrale Raad van Beroep van 4 maart 2010 (ECLI:NL:CRVB:2010:BL6906) is daarvan onder meer sprake als de grondhouding ontbreekt om de functie op de door de werkgever gewenste wijze in te vullen.

Alvorens over te gaan tot het opleggen van een disciplinaire maatregel of het in gang zetten van een ontslagprocedure, ligt het overigens in de rede dat de werkgever met de ambtenaar in gesprek gaat over het lidmaatschap en over afstand houden van de OMG, zo nodig door opzegging van het lidmaatschap. Pas als de betrokken ambtenaar daartoe niet bereid is, is het overwegen van een ontslagprocedure aan de orde.

Vraag 4

Kan de combinatie van ambtenaarschap en lidmaatschap van een OMG potentieel veiligheids- of integriteitsrisico's opleveren? Zo ja, welke risico's en welke conclusies trekt u daar uit? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 4

Ja, vandaar de overheidsbrede stellingname van onwenselijkheid van de combinatie van overheidsdienst en lidmaatschap van een OMG. De risico's liggen vooral in het stelselmatig verkeren in een criminogene omgeving en de loyaliteit die de OMG van zijn leden eist (broederschap, zwijgplicht). Daardoor kan gevoelige overheidsinformatie bij OMG's terecht komen, kan de betreffende ambtenaar dingen doen of nalaten die niet in het belang zijn van zijn werkgever maar wel in dat van de OMG of kan de ambtenaar misdrijven waarvan hij kennis heeft verzwijgen, in strijd met zijn ambtsplicht. Om deze redenen is het een van de speerpunten van het kabinetsbeleid inzake OMG's om het OMG-lidmaatschap onder personen in overheidsdienst scherp in beeld te krijgen en terug te dringen.

Vraag 5

Acht u oplossingen zoals het aantonen dat een ambtenaar de goede naam van de gemeente aantast en het aanpassen van gedragscodes afdoende om een ambtenaar eventueel te kunnen ontslaan? Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 5
Wanneer in de toepasselijke gedragscode wordt uitgelegd dat gedragingen in de privésfeer onwenselijk kunnen zijn en op gespannen voet kunnen komen te staan met goed ambtenaarschap, kan zo'n code behulpzaam zijn bij het aanleggen van een dossier dat uiteindelijk kan leiden tot maatregelen als genoemd bij het antwoord op vraag 2 en 3. Het niet willen inzien van de onwenselijkheid van bepaalde privécontacten kan bijvoorbeeld gelden als een gedraging die aanleiding kan geven tot ontslag wegens ongeschiktheid voor de vervulling van de functie anders dan op grond van ziekten of gebreken. Bij wijze van voorbeeld van de mogelijke inhoud van een gedragscode op dit punt verwijs ik naar paragraaf 4.3.2 van de Gedragscode Integriteit Rijk 2015 (Stcrt. 2015, nr. 33770).

Vraag 6
Deelt u de mening dat het ongewenst is dat ambtenaren lid zijn van een OMG en dat een dergelijk lidmaatschap niet bij het gedrag van een goed ambtenaar past? Zo ja, kunt u dan de regelgeving zodanig aanpassen dat lidmaatschap van een OMG onverenigbaar kan zijn met het zijn van ambtenaar? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 6
Ja, ik deel die mening en zoals blijkt uit de brief van 24 november 2014 aan uw Kamer (Kamerstukken II 2014/15, 28 684, nr. 424) heeft de Minister voor Wonen en Rijksdienst de Circulaire «Ongewenste privécontacten rijksambtenaren» van 23 juli 2013 (Stcrt. 2013, nr. 21530) uitgebracht. Het betreft de bekendmaking van de ongewenstheid van het willens en wetens verkeren van ambtenaren – ook in privésituaties – in omgevingen met personen die min of meer structureel normen en wetten overtreden.
Deze gedragslijn is meegenomen in de geactualiseerde Gedragscode Integriteit Rijk 2015 (gepubliceerd in de Staatscourant van 12 oktober 2015, Stcrt. 2015, nr. 33770). Daarin valt over ongewenste privécontacten te lezen: «Omgang met personen die de overheid in een negatief daglicht stellen, kan op gespannen voet komen te staan met goed ambtenaarschap. (...) Het gaat dan om contacten met personen waarvan je weet of kan weten dat die min of meer structureel normen en wetten overtreden (en dat soms zelfs ook verheerlijken). Dit geldt eveneens voor het lidmaatschap van verenigingen of de deelname aan groeperingen met een slechte reputatie die regelmatig in opspraak zijn wegens bijvoorbeeld criminaliteit en vandalisme. Ook als die vereniging of groepering op zichzelf niet verboden is.»

Vraag 7
Hoeveel ambtenaren zijn er in dienst die lid van een OMG zijn en in welke functies?

Antwoord 7
Ik verwijs hiervoor naar de Integrale landelijke voortgangsrapportage OMG's die ik op 12 juni 2015 aan uw Kamer heb toegezonden (Kamerstukken II 2014/15, 28 684, nr. 444). Daarin is een overzicht opgenomen, waaruit blijkt dat van 50 OMG-leden is vastgesteld dat zij op het peilmoment in overheidsdienst waren. Tevens blijkt daaruit dat er in het verslagjaar 6 personen zijn ontslagen wegens OMG-lidmaatschap. Medio 2016 zal ik uw Kamer berichten over de voortgang, onder andere op dit punt.

Vraag 8
Wordt er bij het aannemen van nieuw personeel gelet op een eventueel lidmaatschap van een OMG? is dat een contra-indicatie om iemand aan te nemen?

Antwoord 8
De Minister van BZK is systeemverantwoordelijk en zorgt voor wettelijke kaders, maar overheidswerkgevers zijn zelf verantwoordelijk voor hun personeelsbeleid. Het is aan individuele overheidswerkgevers om bij het aannemen van nieuw personeel te informeren naar nevenactiviteiten en het bewustzijn van risico's in de privésfeer aan de orde te stellen. In hoeverre zij daarbij ook actief informeren naar een eventueel lidmaatschap van een OMG is aan hen.

In 2007 is overeengekomen dat alle overheidsorganisaties in het openbaar bestuur en politie een integriteitsbeleid hebben vastgesteld dat ten minste voldoet aan de basisnormen zoals vastgelegd in de Modelaanpak basisnormen integriteit. Deze is in 2005 tot stand gekomen in een breed samenwerkingsverband van koepels en vertegenwoordigers van gemeenten, provincies, waterschappen, rijksdiensten en politie. Op pagina 18 staat over het sollicitatiegesprek het volgende:
«Het sollicitatiegesprek is een screeningsinstrument. Tijdens het gesprek kan men de sollicitant testen door middel van het voorleggen van enkele dilemma's met betrekking tot integriteit. Vooral bij kwetsbare functies is het zinvol om een casus voor te leggen die gaat over integriteitrisico's die zijn verbonden aan die specifieke functie. Uit de reactie blijkt in ieder geval of de sollicitant zich al dan niet bewust is van de risico's die zijn verbonden aan de functie. Is dit niet zo, dan biedt dit de mogelijkheid om hierover verder te praten. Het is namelijk voor de sollicitant ook van belang dat hij weet wat er van hem wordt verwacht en of hij inschat dat hij daaraan kan voldoen. Verder kan een onderwerp als nevenwerkzaamheden aan de orde komen. In dit gesprek kunnen eventuele nevenwerkzaamheden besproken worden en voorts of die een belemmering zouden kunnen opleveren voor de uitoefening van de functie.».
De overheidsorganisaties zijn zelf verantwoordelijk voor de uitvoering van het integriteitsbeleid; de eigen invulling kan per sector verschillen. Op de website www.integriteitoverheid.nl staan praktische modellen en handreikingen die overheidswerkgevers kunnen benutten voor de implementatie van de geformuleerde basisnormen.

Vraag 9
Wat is de stand van zaken ten aanzien van het verbieden van OMG's?

Antwoord 9
Het Openbaar Ministerie (OM) richt zich primair op strafrechtelijke onderzoeken naar strafbare gedragingen door leden van OMG's, al dan niet in georganiseerd verband. Het OM beoordeelt momenteel de informatie uit onder meer strafrechtelijke onderzoeken op bruikbaarheid voor civielrechtelijke verbodsprocedures tegen één of meer OMG's in Nederland. Een civielrechtelijk verbod zal bij de integrale aanpak van OMG's een extra impuls kunnen geven, bijvoorbeeld om bestuursrechtelijke maatregelen te nemen.